**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Era Globalisasi ini dan kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh semangat kerja pegawainya.

Setiap perusahaan pasti mempunyai tujuan tertentu yang harus dicapai secara efesien,yaitu dengan mengeluarkan biaya oprasional seminimal mungkin dan memperoleh keuntungan .seumber daya tersebut yaitu modal, bahan mentah, teknologi, dan juga diperlukan adanya peran sumber daya manusia yang handal dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumberdaya manusia harus dikembangkan dan ditingkatkan agar tercapai tingkat produktivitas tinggi pada perusahaan tersebut.

Seorang karyawan akan melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik, maka tujuan perusahaan dapat dicapai. Tetapi bila tidak, maka pemimpin perusahaan perlu mengetahui sebab sebabnya. Dalam menjaga kelangsungan oprasional perusahaan, maka pimpinan perusahaan harus dapat memperhatikan serta berusaha untuk mempengaruhi dan mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan, manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka salah satu hal yang perlu dilakukan manajer adalah memberikan daya pendorong yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku para pegawai agar bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Daya pendorong tersebut disebut sebagai motivasi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap pegawai dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh perusahaan agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap pegawai diharapkan memiliki motivasi kerja sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja dapat berupa hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Motivasi dapat berupa pemenuhan kebutuhan-kebutuhan. Pendapat para ahli satu dengan yang lain mengenai klasifikasi kebutuhan berbeda-beda. Dengan motivasi tinggi yang tercermin dari rasa tanggung jawab, kegairahan kerja, maka akan menciptakan suatu keinginan untuk bekerja dan memberikan yang terbaik untuk pekerjaannya. Karena begitu pentingnya motivasi, maka perusaan atau pimpinan dituntut untuk peka terhadap kepentingan karyawan. Disini bukan saja perlu pendekatan terhadap karyawan saja, tetapi juga terhadap keluarga dan lingkungannya sehingga perusahaan tahu apa yang menyebabkan karyawan termotivasi dalam bekerja.

PT. ONE HUNDRED PERCENT PRODUCTION (OHP) adalah salah satu perusahaan yang berdiri pada tahun 2005. PT. OHP merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang *Creative Marketing* yang telah menangani beberapa perusahaan terutama PT.Gudang Garam tbk. Perusahaan ini beralamatkan di Jln. BKR No. 100 Bandung- 40254. Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat bahwa motivasi dari suatu pekerjaan dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap semangat kerja karyawan secara menyeluruh. Semangat kerja karyawan akan tercipta apabila pegawai merasa termotivasi atas apa yang diberikan perusahaan terhadap pegawainya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa kinerja pegawai pada PT. OHP masih belum memuaskan, hal ini dapat terlihat dari indikasi hasil kerja pegawai sebagai berikut:

1. kuantitas, SPG tidak mampu mencapai target penjualan pada event rokok yang telah ditugaskan oleh perusahaan PT.OHP, Rokok yang di jual tidak sesuai realisasi yang telah di targetkan oleh perusahaan, dapat dilihat dari tabel 1.1 Target Penjualan.

**Tabel 1.1**

**Target Penjualan Rokok Gudang Garam 2014 - 2016**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Tahun | Target Penjualan | Realisasi |
| 1. | 2014 | 18.000 pack | 16.400 pack |
| 2. | 2015 | 17.000 pack | 15.000 pack |
| 3. | 2016 | 16.000 pack | 14.400 pack |

*Sumber : PT.OHP 2017*

1. kontekstual kinerja, penurunan loyalitas SPG pada PT.OHP, banyaknya SPG PT.OHP yang pindah dari perusahaan ke perusahaan pesaing, Seperti berpindahnya SPG ke perusahan lain. Seperti pindahnya karyawan ke perusahaan Djarum dan Sampoerna.

Berdasarkan masalah-masalah di atas bahwa rendahnya kinerja pegawai disebabkan oleh kurangnya motivasi yang dilaksanakan oleh PT OHP sebagai berikut:

1. Kebutuhan akan penghargaan, tidak adanya penghargaan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, seperti tidak adanya bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan, agar karyawan semangat dalam mencapai target penjualan.
2. Aktualisasi diri, tidak adanya rasa tanggung jawab pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan, seperti kurang baiknya training atau pelatihan yang dijalankan perusahaan kepada karyawan, yaitu pelatihan kepemimpinan, etika, dan cara mendapatkan konsumen

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kerja SPG Pada PT. ONE HUNDRED PERCENT PRODUCTION (Vendor SPG Gudang Garam Area Bandung)”**

1. **Identifikasi dan Perumusan Masalah**
2. **Identifikasi masalah**

Berdasarkan uraian dan latar belakang masalah diatas maka peneliti mengindentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan motivasi pada PT.OHP (Vendor SPG Gudang Garam Area Bandung)?
2. Bagaimana pelaksanaan kinerjaa pegawai pada PT.OHP (Vendor SPG Gudang Garam Area Bandung)?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT.OHP (Vendor SPG Gudang Garam Area Bandung)?
4. Hambatan dan usaha-usaha yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada PT.OHP (Vendor SPG Gudang Garam Area Bandung)?
5. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan indetifikasi masalah yang ada maka peneliti mengemukakan perumusan masalah sebagai berikut **’’Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja kerja SPG pada PT.OHP (Vendor SPG Gudang Garam Area Bandung) ?”**

1. **Tujuan dan kegunaan peneliti**
2. **Tujuan Pneliti**

Sesuai denngan indentifikasi masalah diatas, maka tujuan peneliti ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pelaksanaan motivasi pada PT.OHP (Vendor SPG Gudang Garam Area Bandung)
2. Mengetahui kondisi kinerja SPG pada PT.OHP (Vendor SPG Gudang Garam Area Bandung)
3. Mengetahui berapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja kerja pegawai pada PT.OHP (Vendor SPG Gudang Garam Area Bandung)
4. Mengetahui hambatan dan usaha yang dilaukan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada PT.OHP (Vendor SPG Gudang Garam Area Bandung)?
5. **Kegunaan Penelitian**
6. **Kegunaan Teoristis**

Informasi yang berguna bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang manajemen sumberdaya manusia pada khususnya dan sebagai referensi bila diadakan penelitian lebih lanjut khususnya pada pihak yang ingin mempelajari mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja kerja pegawai . Selain itu juga untuk meningkatkan kinerja pegawai yang da di perusahan tersebut. Perbaikan yang dapat didilakukan meliputi pernanan motivasi dan peningkatan kinerja kerja pegawai.

1. **Keguanaan Peraktis**
2. **Bagi perusahaan**

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan kepada perusahaan mengenai motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dalam perusahaan

1. **Bagi akademik**

Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan pembelajaran pengaplikasian ilmu pengetahuan administrasi khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

1. **Bagi pembaca**

Memberikan bagi informasi yang ilmiah terutama bagi mahsis wa sebagai literature dan referensi untuk penelisan yang relevan. Bagi pembaca diharapkan dapat memberikan pengetahuan lebih tentang motivasi maupun kinerja pegawai pada suatu perusahaan.

1. **Bagi pihak lain**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan baggi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi perusahaan yang menganalisis masalah serupa.

1. **Kerangka pemikiran dan hipotesis**
2. **Kerangka Pemikiran**

Salah satu aspek dalam meningkatkan pekerjaan pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka motivasi perlu mendapat perhatian yang khusus, pengaruh motivasi penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Sumber daya manusia dalam perusahaan harus dikelola agar terwujud kesinambungan antara kebutuhan pegawai dengan tuntunan dan kemampuan perusahaan.

Pengertian motivasi menurut **Stephen P. Robbins dan Mary Counter** yang dikutip oleh Suwatno dan Donni Priansa dalam bukunya Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis  **(2016: 171)** “menyatakan motivasi sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.” Pemahaman ini merupakan pendapat yang baik apabila diterapkan pada suatu perusahaan, karena kinerja perusahaan akan meningkat, hal tersebut akibat dari pegawai yang bekerja dengan optimal. Motivasi menurut **Malayu S.P.Hasibuan (2006:219)** “bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja drivtif dan terintegrasi dengan segala dan upayanya untuk mencapai kepuasan.”

Teori motivasi menurut **Abraham Maslow** yang dikutip oleh Suwatno dan Donni Priansa **(2016: 177)** menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri dari lima tingkat atau hirarki kebutuhan, yaitu:

1. **Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*), seperti: kebutuhan untuk makan, minum, tempat tinggal. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.**
2. **Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*), seperti: kebutuhan akan perlindungan dari kecelakaan dan keselamatan dalam mengerjakan pekerjaan.**
3. **Kebutuhan sosial (*Social Needs*), seperti: kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.**
4. **Kebutuhan Akan Harga diri (*Esteem Needs*), yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.**
5. **Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*), yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mneggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.**

Dikalangan para teoritis dan praktisi manajemen telah lama diketahui bahwa motivasi bukanlah hal yang mudah, baik memahaminya maupun menerapkannya. Akan tetapi yang jelas bahwa dengan motivasi yang tepat para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasaran, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara. Motivasi memberi pertimbangan utama dalam manajemen saat ini, hal ini memberi sumbangan besar terhadap kinerja. Hal ini memberi implikasi bahwa tanpa motivasi terhadap kerja, keahlian atau usaha untuk bekerja dari individu tersebut tidak meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut **Bernardin dan Russel** ) yang dikutip oleh Kaswan dan Ade Sadikin **(2013: 248)** kinerja secara umum diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Menurutnya ada enam (6) indikator untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. **Kualitas: seberapa jauh/baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan sesuatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas.**
2. **Kuantitas: jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang telah di selesaikan.**
3. **Ketepatan waktu: seberapa jauh/baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi, pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimumkan waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan lain.**
4. **Efektivitas biaya: seberapa jauh/baik sumber daya organisasi (misalnya manusia, teknologi, bahan) dimaksimumkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit, atau contoh penggunaan sumber daya.**
5. **Kebutuhan untuk supervisi: seberapa jauh/baik seorang SPG dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan.**
6. **Kontekstual kinerja: seberapa jauh/baik SPG meningkatkan harga-diri, itikad baik (*goodwill*), dan komitmen terhadap perusahaan.**

Berdasarkan landasan teori di atas, maka jelas terlihat adanya keterkaitan antara motivasi dengan kinerja pegawai yang pada prinsipnya tidak dapat dipisahkan satu sama lain, seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah motivasi dimana manajer dan pegawainya yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud antara lain hubungan kerja, kebijakan manajer, kondisi kerja.

1. **Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan dugaan sementara atau asumsi sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dengan kata lain dugaan sementara tersebut mungkin benar atau tidak benar.

Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka pemikiran tersebut di atas, peneliti dapat mengajukan hipotesis sebagai berikut: “**Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap semangat kerja SPG (Vendor SPG gudang garam area Bandung)”**

Definisi operasional :

1. Pengaruh

Pengaruh yaitu sesuatu daya yang dapat membentuk atau mengubah sesuatu yang lain pada Vendor SPG gudang garam area Bandung.

1. Motivasi

Suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu.

1. Kinerja Pegawai

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang SPG dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya pada Vendor SPG gudang garam area Bandung.

1. **Lokasi dan lamanya penelitian**
	* + 1. **Lokasi dan penelitian**

Penelitian dilakasanakan di PT. OHP yang beralamat di Jl. BKR No.100 Bandung.

* + - 1. **Lamanya Penelitian**

Lamanya penelitian ini berlangsung selama 6 bulan, mulai 24 Maret 2017sampai dengan 24 September 2017 dengan jadwal tahapan sebagai berikut: